

XLVIII Legislatura

—

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 658 de 2016

S/C y Carpetas Nos. 365 y 468 de 2015 | Comisión de Legislación del Trabajo

---

AUTORIDADES DEL PLAN CEIBAL

SITUACIÓN EN LA DIRECCIÓN NACIONAL DE ADUANAS

ACOSO MORAL EN EL TRABAJO
Prevención, corrección y sanción

FONDO DE GARANTÍA DE LOS CRÉDITOS LABORALES
Creación

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 10 de agosto de 2016

(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Luis Puig, Vicepresidente.

Miembros: Señores Representantes Fernando Amado, Gerardo Núñez, Daniel Placeres y Nelson Rodríguez Servetto.

Delegado de Sector: Señor Representante Pablo D. Abdala.

Asiste: Señor Representante Carlos Reutor.

Invitados: Por el Plan Ceibal, señor Presidente, ingeniero Miguel Brechner; señora Gerente General del Plan Ceibal, ingeniera Fiorella Haim, y señora Gerente de Formación del Plan Ceibal, economista Irene González.

Por la Asociación de Funcionarios Aduaneros (AFA), Roberto Valdivieso, Presidente; Basilio Pintos, Secretario General; Gabriela García, Carmen Pérez, y doctor Juan Pablo Decia, asesor legal.

Secretario:	Señor Francisco J. Ortiz.
Prosecretaria:	Señora Sandra Pelayo.

═══════II═══════

SEÑOR PRESIDENTE (Luis Puig).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida con mucho gusto a la delegación de Plan Ceibal integrada por el ingeniero Miguel Brechner, presidente; la ingeniera Fiorella Haim, gerente general, y la economista Irene González, gerente de Formación.

Hace poco tiempo los funcionarios agremiados se presentaron ante esta Comisión e hicieron una serie de planteamientos a los que las autoridades tuvieron acceso porque les fue enviada la versión taquigráfica.

SEÑOR BRECHNER (Miguel).- Quiero aclarar que tanto Edith Moraes, que es integrante del Consejo, como Margarita Luaces, están fuera del país; por eso no vinieron. Además, el señor Michael Borchardt en estos momentos está abocado a los asuntos presupuestales y tampoco nos pudo acompañar.

SEÑORA HAIM (Fiorella).- Voy a empezar por el final. Hace más de diez días que terminó el conflicto, estamos en muy buenas relaciones con el sindicato y comenzamos a trabajar normalmente en la bipartita.

Plan Ceibal es una organización muy dinámica. Desde que se creó fue pasando por distintas etapas con diferentes focos. En 2007 la prioridad era la entrega de máquinas y los desafíos más grandes tenían que ver con llegar rápidamente con equipos y conectividad a todo el país. El trabajo se comenzó en el interior y en 2008 quedó todo cubierto, y en 2009 cubrimos Montevideo y la zona metropolitana de Canelones. A partir de 2010, el objetivo fue entregar los dispositivos a todas las generaciones nuevas que se iban integrando al sistema y hacer los recambios cada cuatro años porque es la vida útil que tienen los equipos. Lo mismo sucede con los equipos y las arquitecturas de conectividad, porque no son los mismos los que se instalaron al principio que los que tenemos ahora, que han pasado casi diez años.

A lo largo de ese tiempo fuimos colaborando con ANEP en la formación de los docentes para el uso de las nuevas tecnologías y para incorporarlas a las aulas, y en los últimos años apreciamos claramente que nuestro rol -tal como se refleja en la ley- es ser el apoyo tecnológico para el sistema educativo en dos aspectos. Por un lado, la tecnología como *resolvedora* de problemas, por ejemplo en cuanto a los libros. Actualmente, nosotros ponemos a disposición de todos los chiquilines los libros de texto, por ejemplo, los recomendados por ProLee; es decir que compramos los derechos de los libros que los inspectores indican para que todos los chiquilines tengan acceso. No es un cambio pedagógico porque el libro de texto es el mismo, sino que se usa la tecnología para resolver un problema logístico y económico, y se busca la equidad a fin de que todos los chiquilines puedan tener acceso a los libros desde cualquier lugar.

El otro rol de la tecnología es ser un apoyo para el sistema educativo en cuanto a los cambios pedagógicos e innovaciones. En ese sentido, se destaca el trabajo con robótica, las impresoras 3D y los sensores. Nosotros apoyamos al sistema educativo para que se puedan hacer cambios en la forma en que se desarrollan las clases, tratando de centrarnos en el estudiante, fomentar las competencias, el trabajo colaborativo, la comunicación, la creatividad, el pensamiento crítico, el carácter y la ciudadanía. Plan Ceibal apoya con tecnología que permite acelerar los procesos que lleva adelante el sistema educativo.

En nuestra historia, que no es muy larga, hemos cambiado muchísimas veces la estructura, los grupos y hemos fusionado distintas áreas, siempre tratando de adaptarnos a los desafíos que tenemos y de hacer nuestro trabajo de forma más racional. En esta

reestructura buscamos racionalizar los recursos para focalizarlos en las líneas estratégicas que tenemos definidas a fin de hacer mejor nuestro trabajo, de modo de no tener distintas líneas dispersas que no forman parte de nuestra misión, teniendo en cuenta que hay otras instituciones que hacen ese trabajo mucho mejor que nosotros.

La reestructura que se hizo el 29 de junio, en realidad abarcó cuatro o cinco reestructuras juntas en un mismo día ya que veníamos trabajando desde hacía varios meses a efectos de hacer más eficiente algunos procesos. La idea era fusionar algunos grupos y reubicar algunas líneas. En ese sentido, nos pareció que era más sano para la institución hacer la reestructura en un mismo día y no por goteo, para no generar un clima de inestabilidad.

Quizás el cambio más fácil de comprender es el que tiene que ver con la entrega de los dispositivos. Antes de la reestructura había dos grupos que hacían las tareas de entrega de *laptops* y *tablets*: un grupo de cinco personas dentro de la Gerencia de Administración y Finanzas y, otro, también de cinco personas, dentro de la Gerencia de Servicio Técnico. La diferencia era que el primer grupo se encargaba de las entregas etiquetadas y el segundo de las que implicaban un recambio personalizado en el lugar. Nosotros estamos tendiendo hacia la segunda modalidad que es mucho más eficiente, porque en el mismo momento en que entregamos un dispositivo recuperamos el anterior y nos aseguramos de que todos los chiquilines a los que les corresponde la máquina la reciban. Además, estamos automatizando ese proceso y está siendo mucho más eficiente que el otro. No podemos prescindir todavía del otro sistema, pero la segunda modalidad va ganando cada vez más peso.

Las razones por las que llegamos a tener estos dos grupos podemos conversarlas en otro momento. No obstante, tener dos grupos haciendo esencialmente la misma tarea con modalidades un poco diferentes nos generaba problemas de coordinación y se duplicaban las tareas, por lo que no era la forma más eficiente de organización. Por lo tanto, después de varios meses de trabajo y de analizar distintos indicadores, decidimos fusionar los grupos y al hacerlo algunos cargos se duplicaron y esos trabajadores quedaron sin función. Las tres personas que estaban trabajando pasaron al área de servicio técnico y siguen haciendo tareas de etiquetado, pero quedaron sin función el jefe y el coordinador de entregas. Buscamos si había otro puesto, algún llamado a curso o vacante que se pudiera generar, pero no encontramos nada, ya que no se puede poner a un ingeniero especializado en logística, por ejemplo, como jefe de capacitación, porque las tareas tienen cierta especificidad. Entonces, decidimos que esas dos personas iban a ser desvinculadas.

Por otro lado, realizamos dos redimensionamientos de áreas. Uno en el área de Calidad y otro en la de Servicio Técnico, que implicó que dos personas fueran desvinculadas, y quizás lo que generó más reacciones por los comentarios que hizo la delegación sindical cuando vino a la Comisión es lo que tiene que ver con la Gerencia de Desarrollo Social. Esa área tenía dos departamentos, uno que llevaba adelante el programa Aprender Todos, que refiere al trabajo con familias, y un departamento de desarrollo comunitario. En el departamento de Aprender Todos hay veintisiete personas trabajando y permanece entero. Lo único que se hizo fue trasladarlo en bloque a la Gerencia de Formación. El otro departamento que tenía una jefa y seis personas trabajando se encargaba de los aspectos de desarrollo comunitario en dos grandes líneas. Una era el trabajo con las aulas Ceibal, que se hace en conjunto con las empresas, que generan un aula para dar apoyo a estudiantes de la zona en contraturno para lo que se contrata un docente que dicta clases de programación y robótica. La otra línea tiene que ver con los espacios Ceibal que se hacen en acuerdo con otros organismos, sobre todo en el interior, como las Intendencias, centros MEC, Centros de

Atención Ciudadana, etcétera. Se capacita al personal y se envía material para que se pueda dar respuesta a la gente.

Nosotros vimos que ese departamento estaba absolutamente sobredimensionado en función de las líneas a seguir y que no estábamos teniendo la llegada que queríamos. Entonces, pensamos en reenfocar, redireccionar y racionalizar lo que hacíamos, por lo que apuntamos a que los organismos que están trabajando en el interior y que hace casi diez años que trabajan con nosotros, sigan el camino sin necesidad de que nosotros seamos intermediarios para llevar un volante o lo que pudiera ser el aporte de esta área. La decisión fue prescindir de ese departamento y de la gerencia, que tenían una jefa y seis funcionarios. Había dos llamados abiertos, estudiamos los currículum y los perfiles, y reubicamos a dos personas que tenían el perfil y los méritos adecuados para hacer esos trabajos, y quedaron cuatro personas porque no encontramos lugar en nuestra institución. Reitero que quedó solo la jefa porque las personas que ocupan esos cargos son más difíciles de reubicar.

Entonces, el grupo de veintisiete personas se mantuvo intacto y fue trasladado, y del que tenía seis personas, cuatro quedaron afuera por lo que pasamos de tener treinta y cuatro personas a veintinueve, o sea que no es que nos quedamos sin nadie haciendo trabajo social. Se hizo un trabajo de evaluación que llevó casi un año, se tuvieron en cuenta los indicadores que estaban teniendo impacto en cuanto a la misión del Plan Ceibal y en los aspectos en los que estábamos aportando algo y, haciendo la diferencia, nos mantuvimos, y reforzamos las áreas en las que podemos ser útiles para apoyar al sistema educativo. Esas fueron las ideas que estuvieron atrás de la reestructura.

Hemos traído presentaciones para mostrar, que realizamos en reuniones de equipo con todo el personal. En Plan Ceibal trabajamos un poco más de trescientas personas y la reestructura y las razones por las que se hizo fueron compartidas por todos. Los cambios hechos no estaban en cuestión, sino que se generaron problemas debido a la comunicación y la forma. Además, hay compañeros que se quedaron sin trabajo y eso duele. Yo estoy en Plan Ceibal desde el principio y los conozco a todos, por lo que se trata de decisiones que no son fáciles. Como gerente general tuve que despedir a una gerente que trabajaba directamente conmigo desde hacía varios años y es una situación en la que a nadie quiere estar, pero lo estamos superando como organización.

Por otra parte, me gustaría comentar cómo fue la cronología de los hechos. Nosotros comunicamos esta decisión el miércoles 29 de junio para dar la baja el 30 de junio, a efectos de no perjudicar a la gente con el seguro de desempleo y que se pudieran cobrar los meses enteros. Teníamos un cronograma interno para hacer las comunicaciones porque estaban afectadas distintas áreas. Además, tomamos la decisión de comunicarlo personalmente y no en forma grupal para respetar el momento de cada uno. Eso hizo que la noticia se fuera propagando más rápido que las comunicaciones que íbamos haciendo. En el mismo momento en que estaba haciendo la desvinculación de la gerenta de esta área, las integrantes de la comisión bipartita -que, por parte del Plan Ceibal son Irene González, que es la gerenta de todo lo que es la educación tecnológica, Patricia Marfurt, que es Gerenta de Administración y Finanzas y Magdalena Bonifacino, que es Gerenta de Gestión de Capital Humano- tenían previsto comunicar al sindicato lo que iba a estar pasando durante esa mañana.

Dos días antes nos encontramos con una situación que nos alteró un poco los planes. El lunes previo a este miércoles, a última hora de la tarde, recibimos un mail por el que se nos comunicaba que cinco de los seis integrantes de la Comisión Directiva del sindicato renunciaban. Ellos estaban teniendo problemas internos. El sexto integrante, que no renunció, había sido suspendido por otro de los integrantes dos o tres semanas

antes por un tema que, por supuesto, no tenía nada que ver con esto: era por un tema de viáticos. Tuvieron una asamblea en el medio, aparentemente no se sintieron respaldados y nos comunican su renuncia el día lunes. Eso nos desarma un poco la estrategia de comunicación, porque ya teníamos identificado con quiénes íbamos a hablar y cómo íbamos a hacer esa comunicación el día miércoles.

El martes empezamos a leer el estatuto del sindicato para ver con quién teníamos que comunicarnos. Nos pareció entender que teníamos que hablar con la Comisión Fiscal. Resultó que sí, que estábamos en lo cierto, que había que avisar a la Comisión Fiscal. El miércoles fuimos a buscar a dicha Comisión. Los chicos que formaban parte de la Comisión Fiscal nunca se imaginaron que les iba a tocar estar en una situación así. En ese momento, pidieron cinco minutos para ir a averiguar si realmente era con ellos con quienes teníamos que hablar. Volvieron, escucharon todo lo que les explicamos acerca de lo que estaba pasando y de las razones de lo que iba a suceder y, en el proceso de ir comunicando las desvinculaciones, se genera, espontáneamente, una asamblea muy grande, con participación de gente afiliada y no afiliada. En ese momento, había gente que se estaba yendo y una asamblea que estaba funcionando, por lo que nosotros no quisimos interrumpir eso y generar alguna comunicación oficial en el medio ni convocar una reunión por nuestra parte. Entonces, dejamos pasar ese día. Al día siguiente, hablamos con el sindicato para coordinar el momento de la comunicación. Comunicamos a todo el personal lo que había sucedido y las razones. Se generó una serie de asambleas.

En la tarde de ese miércoles nosotros citamos a la comisión bipartita. Nuestras delegadas en la bipartita se reunieron con exintegrantes de la Comisión Directiva, que habían renunciado el lunes pero vinieron igual, con los integrantes de la Comisión Fiscal y con nuevos delegados que se habían elegido en esa asamblea. Allí también estuvieron dialogando. En ese momento, ellos dijeron que iban a ir a la prensa y al Ministerio y se levantaron de la mesa.

Nos convocaron del Ministerio para ir el martes a una reunión tripartita. Ese martes 5 de julio concurrimos a esa reunión. El planteo que nos hicieron fue que retomáramos a las once personas para discutir la reestructura y, luego de hacerlo, decidir si alguna de esas personas se quedaba o se iba. Nosotros dijimos que primero se discutiera la reestructura porque, en todo caso, nosotros tenemos un órgano que nos rige, que es un Consejo Directivo, que es el que aprobó esta reestructura y, ante cualquier cambio, teníamos que refrendarlo. Se pasó a un intermedio hasta el jueves 7 de julio. El día miércoles fue imposible reunir al Consejo Directivo, por algunas razones prácticas. En particular, el presidente estaba en un avión y Margarita Luaces estaba acá en el Parlamento, donde estuvo hasta las doce de la noche, por lo que fue imposible hasta comunicarnos telefónicamente con ella. Por lo tanto, el jueves 7 nos quedó la duda de qué hacer, si extender el intermedio o si ir para continuar dialogando. Como una de las cuestiones que se había planteado el martes en esa reunión tripartita -a la que el sindicato concurrió, además, acompañado de delegados del PIT- CNT y de sus respectivos abogados- era un cuestionamiento al tema legal acerca de si nosotros habíamos cumplido o no con las normas en cuanto a la decisión de la reestructura, decidimos que concurrieran nuestros abogados a los efectos de aclarar el tema, porque era un elemento más para aportar a nuestro Consejo Directivo, que ya estaba citado para el lunes siguiente, a los efectos de poder despejar ese aspecto, que no era menor. Entonces, concurrieron nuestros abogados y ellos hicieron el planteo en el Ministerio de que entendían que no había ninguna ley, norma ni convenio que se hubiera violado, pero que querían saber si ellos tenían algo en concreto para decirnos en el sentido de que hubiéramos incumplido tal punto de tal norma. La respuesta que nos dio el compañero del

PIT- CNT fue que no se trataba de un tema de leyes ni de legalidad, sino de principios. Ahí el Ministerio dijo que era cierto, que nosotros no éramos alcanzados por el convenio colectivo de los funcionarios públicos, porque somos paraestatales. Dentro de nuestro convenio colectivo de negociación salarial tampoco tenemos ninguna cláusula que lo prevea, así que nos dijeron que no había ningún tema de incumplimiento legal ni de normas. Se trataba de discutir y de negociar otros aspectos.

El viernes 8 hubo un paro. El sindicato ya tenía previsto en una asamblea que si ese jueves no se encontraba una respuesta -obviamente, nosotros no se la pudimos dar, porque no habíamos avanzado con nuestro Consejo Directivo- tenían predefinido un paro. Entonces, pararon el día viernes.

Fuimos a intermedio hasta el día martes, para que nuestro Consejo Directivo pudiera analizar el tema. Dicho Consejo se reunió el día lunes, ratificó la reestructura y resolvió continuar con la negociación en el ámbito del Ministerio, atendiendo a una de las situaciones que se había planteado, específicamente, también como una buena señal de que estábamos dispuestos a tratar de mejorar esta situación. Una de las situaciones que habían planteado era el tema de una compañera que estaba embarazada y que había quedado sin trabajo. Dado que la ley prevé una compensación especial en ese caso, nosotros pensamos que era mejor no privarla de esa compensación especial -que son seis sueldos, además de lo que le corresponde- y pagarla en ese momento y no esperar a que estuviera en otra situación -como tal vez pueden hacer otras empresas-, en la que perdiera ese beneficio económico que le correspondía por ley. Pero, también atendiendo que la ley prevé una diferencia en estos casos -que son especiales-, ofrecimos que pudiera permanecer en el Plan Ceibal, en un puesto que íbamos a buscar, acorde a su perfil. Pusimos ese tema sobre la mesa.

Lo otro que propuso nuestro Consejo Directivo fue que estábamos dispuestos a generar un ámbito para discutir otras eventuales situaciones especiales, sensibles, dentro de lo que era la situación personal de estos funcionarios, que tal vez nosotros no estuviéramos viendo, a los efectos de poder atenderlas. También quedamos a disposición para empezar a trabajar en un protocolo para futuros casos, que también había sido un elemento que había estado sobre la mesa.

Ese mismo día, a última hora de la tarde, citamos de nuevo a una comisión bipartita -ya con los nuevos delegados que habían sido elegidos en esta asamblea en forma interina- y ahí les pudimos explicar bien la reestructura, todos los pasos y pudieron entender bien lo que había de fondo. Al día siguiente, nos reunimos en el Ministerio, fueron de vuelta nuestras delegadas a la bipartita con nuestros abogados al Ministerio, y presentaron esta propuesta que habíamos armado en el Consejo Directivo. Esta propuesta fue rechazada. El planteo del sindicato fue que se reincorporaban los once o no aceptaban nada. Plantearon como opción que se reincorporaran los once y que pasaran a seguro de paro, que había sido una propuesta que, en algún momento, había estado sobre la mesa, pero que el propio sindicato la había rechazado y que a nosotros tampoco nos parecía adecuada. Eso fue el martes.

El miércoles 13, a la hora 10 y 30, en un intermedio dentro de las asambleas, acordamos que íbamos a presentar la reestructura a todo el personal. Fue justo el momento en el que vino una delegación a hablar con ustedes. Teníamos una reunión acordada con ellos, en la que íbamos a hacer la presentación, pero nos cruzamos en la puerta con ellos y nos dijeron que tres vendrían al Parlamento.

La reunión fue con todo el personal, se planteó bien la reestructura y salieron algunas cosas, pero creo que fue en buen ánimo y empezó a mejorar el ambiente. Diría que ese fue un punto de inflexión en lo que fue la resolución de este conflicto

En la tarde, concurrimos nuevamente al Ministerio, esta vez, el ingeniero Brechner y yo, sin abogados, por parte del Plan Ceibal. Ya cuando llegamos al Ministerio, creo que todas las partes estábamos con ánimo de encontrar una solución, de buscarle la vuelta. Nos quedamos hasta bastante tarde en la noche, hasta llegar a alguna propuesta.

SEÑOR BRECHNER (Miguel).- El compromiso de quienes estábamos presentes era resolver el problema en esa tarde.

SEÑORA HAIM (Fiorella).- Creo que era la tónica de todos los presentes. Estaba la delegación del sindicato; por el Plan Ceibal, estábamos el ingeniero Brechner y yo; por el PIT- CNT, estaba Marcelo Abdala, y por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, estaba Juan Castillo dirigiendo la reunión junto con Beatriz Cosano y Carlos Rodríguez. Todos estábamos con el espíritu de resolver el tema de la mejor manera posible.

Destrabamos algunas cosas. En realidad, nadie estaba discutiendo por once personas. Nosotros dijimos que al gerente, al jefe y al coordinador los sacáramos de la mesa, porque además tampoco era parte de lo que estaba reclamando el sindicato. Entonces, dejamos cuatro personas fuera de la discusión.

Asimismo, había una chica que a los dos meses se iba al extranjero; no tenía sentido pedir la restitución de una persona que ya sabíamos que en dos meses se iba a ir del país. Entonces, la sacamos de la mesa.

Para el Ministerio, el caso de la compañera embarazada ya estaba resuelto, porque sería restituida, así que no lo volvieron a poner sobre la mesa. Entonces, quedaban cinco compañeros. Nos concentramos en resolver la situación de esos cinco. Propusimos que el Plan Ceibal estaba dispuesto a pagar el equivalente a lo que hubiera sido el sueldo de estas cinco personas por el mes de julio -ya era miércoles 13 de julio- y nos comprometimos a trabajar en una comisión bipartita, tutelada por el Ministerio -fue su propuesta-, hasta fin de mes, para ver si había alguna posibilidad de reubicarlas o de estudiar, caso a caso, su situación. Esa era la propuesta.

Luego de muchas idas y vueltas, de hacernos salir a una parte, hablar con la otra, mandarnos mensajes y preguntarnos cosas, durante varias horas de negociación, el Ministerio terminó con una propuesta que, precisamente, recogía estos aspectos. Planteó, por una parte, que íbamos a estar estudiando el caso de estas cinco personas. Ahí el sindicato pidió dejar abierto ese número, para ver si eran cinco o seis personas, porque ellos querían analizar ese tema para definir exactamente la cantidad de personas. El ingeniero Brechner y yo estuvimos de acuerdo en que ellos definieran ese tema; no íbamos a hacer un problema por eso. Al Ministerio le pareció bien que analizaran ese tema. A esas personas, durante el mes de julio, el Plan Ceibal les iba a pagar el equivalente al sueldo y al seguro de salud -les íbamos a pagar la mutualista- e íbamos a formar esta comisión bipartita, tutelada por el Ministerio, para analizar, en primer lugar, si había algún lugar en el Plan Ceibal. Nosotros hicimos nuestro mayor esfuerzo, pero si ellos encontraban alguna propuesta en cuanto a que hubiera algún lugar que tuviera el perfil de estas personas, la estudiaríamos.

El segundo punto era que, si eso no se conseguía, se harían gestiones con otras paraestatales para ver si había algún lugar acorde al perfil de esta gente.

El tercer punto, que fue planteado en un momento, fue considerar un despido especial, pero el PIT- CNT pidió sacar eso de la mesa y nosotros también lo solicitamos. El ingeniero Brechner dijo que no nos parecía que fuera una propuesta por parte del Ministerio. El PIT- CNT estuvo totalmente de acuerdo y lo sacamos de la mesa.

El cuarto punto era aceptar el despido.

Un tema que no mencioné es que, en la primera comunicación, el mismo 29 de junio, cuando las desvinculamos, nosotros ofrecimos a las once personas la posibilidad de que contaran con un servicio de una consultora que las ayudara a reinsertarse en el mercado laboral. Las iba a ayudar tanto en lo que tiene que ver con consejos para el currículum, como en consejos para prepararse para una entrevista; además, tienen una bolsa de trabajo. La consultora es Advice, que tiene una bolsa de trabajo bastante amplia. El objetivo era que pudieran reinsertarse lo más rápidamente posible en el mercado. Eso lo dejamos abierto a todos. Les comento que, además, más de la mitad ya están trabajando con esta consultora en ese proceso.

Nos fuimos de esa reunión habiendo aceptado la propuesta, habiendo hecho esos ajustes que les comenté.

El último punto era trabajar, a futuro, en un protocolo de prevención de conflictos. Todos lo aceptamos y nos fuimos con esta idea.

Nosotros también habíamos puesto como punto -fue recogido por el Ministerio en la propuesta- que para ser considerados en este grupo de cinco o seis personas los funcionarios debían tener, en promedio, una evaluación de desempeño de, al menos, "adecuado". Podían tener algún punto negativo pero, en promedio, por lo menos debían tener un "adecuado". Con todo eso, ese día nos fuimos pensando que se resolvía el tema. Al día siguiente, jueves 14, había paro general. Entonces, el sindicato decidió realizar su asamblea el día 15. Habíamos quedado con el Ministerio que en esa asamblea que tenía prevista el sindicato se iba a definir si eran cinco o seis personas y se darían los nombres que íbamos a estudiar en la comisión directiva interina. También que ese día el Ministerio nos mandaría la versión final redactada para firmar y nosotros la firmaríamos en Ceibal y se la mandaríamos escaneada, firmada por ambas partes el viernes de tarde. Salimos de allí con ese espíritu.

Esa tarde, el sindicato pidió extender el plazo hasta el miércoles. Como el lunes 18 fue feriado -que es el día en que normalmente sesionamos-, el Consejo Directivo se reunió el martes 19, y refrendó lo actuado porque iba más o menos en las líneas previstas.

El Ministerio nos cita para el jueves 21. Quienes concurrieron fueron el señor Miguel Brechner y la señora Irene González, pero yo lamentablemente ese día no pude asistir. Tampoco concurrió el PIT- CNT, que fue la primera reunión a la que no asistió. El sindicato planteó que la asamblea propuso cambios a lo que habíamos acordado y no aceptó la propuesta que había redactado el señor Juan Castillo luego de todas esas horas de negociación. No quería que se considerara el tema de la evaluación de desempeño mínimo adecuado para estos casos. Quería que las cinco personas pasaran a planilla durante ese mes y que nosotros no le pagáramos el equivalente al sueldo. Pero, por principios, no lo consideramos aceptable. Además, se planteó que si en cualquier momento de la discusión a una de estas cinco o seis personas se le conseguía un lugar acorde a su puesto, que pudiera optar por no aceptarlo e irse con su despido.

Nosotros dijimos que no a los primeros dos puntos, es decir, a reincorporar a los cinco en planilla y a no tener en cuenta el mínimo adecuado para retomar gente. En cuanto a que puedan decidir qué hacen si después de todo ese trabajo le consiguen algún puesto, dijimos que lo podíamos discutir si saldábamos los otros dos puntos. En ese momento dicen que no, que ellos no pueden ceder en los otros dos puntos, que se retiran de las negociaciones y que iban a instruir a su abogado para que diera mejor asesoramiento a los compañeros despedidos.

Ahí termina la negociación. Esto fue muy raro para nosotros porque teníamos una buena propuesta para todos. Cuando se plantean once desvinculaciones y se habla de estudiar el caso de cinco o seis, estamos en un término medio. Habíamos aceptado ponernos a trabajar en un futuro protocolo, pero se retiran y queda así la situación.

El martes 26 se realizó una nueva reunión de equipo para hablar de parte de la reestructura y de otros aspectos. En esa oportunidad, la señora Irene González plantea más en detalle los cambios internos que ha habido en los grupos de formación, pero que no han implicado desvinculaciones. Nos da un panorama global de la situación. Se generó un buen ámbito de diálogo e, inclusive, los delegados de la comisión directiva interina del sindicato también se expresaron. Hubo un intercambio muy sincero y abierto de todos sobre las cosas que dolieron, que a la gente no le gustó y de los errores que claramente cometimos nosotros. Fue una muy buena reunión, y cuando terminó, yo me quedé hablando una hora y media con uno de los referentes de la comisión directiva interina del sindicato para preguntarle en qué situación quedábamos. Le pregunté si seguían en conflicto y me responde que para ellos se había terminado, pero que salieron mal parados porque no se pudo hacer nada. Yo le dije que estaba teniendo una visión muy negativa de este proceso y que debíamos ver cómo podíamos hacer para salir fortalecidos todos, porque a Ceibal le interesa que haya un sindicato que ayude a su construcción. Lo que nosotros podemos hacer como empresa -que es lo que habíamos ofrecido en el Ministerio- es pagar el mes de julio, que ya estaba terminando, a estas cinco personas. Eso lo vamos a mantener. Les vamos a pagar como extra este mes de julio. Vamos a hablar con nuestros abogados para que hagan los acuerdos lo antes posible para que esta gente pueda resolver su situación.

También le pregunté al referente de la comisión directiva interina del sindicato si tenía otro tema del sindicato que pudiéramos acordar y poner sobre la mesa, porque trabajamos todos los días juntos.

El 29 de julio viene una delegación, integrada por este chico y dos más, a pedirme si Ceibal estaba dispuesto a trabajar en un protocolo de prevención de conflictos y a incluirlo en un futuro convenio colectivo. Le respondí que sí. Nosotros tenemos un convenio colectivo desde 2012 con vigencia hasta 2015 para hacer ese trabajo.

El lunes 1º de agosto se reunieron los abogados. Todas las personas firmaron sus acuerdos y recibieron sus pagos. El sindicato envió un mensaje a sus afiliados comunicando que habíamos salido de esta situación y que se había logrado que la gente recibiera el sueldo de ese mes y el pago de su mutualista. Además, se dejó en claro el compromiso de nuestra parte de trabajar en una nueva versión del convenio colectivo incorporando estas cláusulas.

El viernes pasado citamos a la primera bipartita para hacer la planificación del calendario de trabajo de este año. Un convenio colectivo lleva tiempo y hay que planificarlo. Esta primera reunión fue muy buena. La comisión directiva interina planteó la posibilidad de hacer elecciones y la forma cómo se va a reorganizar. Una vez definido quiénes van a ser las nuevas autoridades, va a plantear el cronograma de trabajo.

Esta es la situación y los distintos pasos que seguimos.

SEÑORA GONZÁLEZ (Irene).- Como decía Fiorella Haim, parte de esta reestructura se fundamentó en priorizar una de los programas principales que tiene Ceibal, que es la formación de los docentes en el uso con sentido pedagógico de la tecnología. Nosotros habíamos identificado que dentro de la Gerencia de Desarrollo Social había un programa denominado "Aprender todos" que, básicamente, se trataba de un trabajo de formación de los docentes a través de un plan de inclusión digital a nivel del

centro educativo para el trabajo con familias. Entonces, esas veintisiete personas pasan al área de formación -que hasta ese momento era uno de los cinco departamentos que estaban en mi gerencia-, que se constituye como gerencia para tratar de poner énfasis en esta estrategia. Hace varios años que el Plan Ceibal viene apostando a la formación de los docentes como el pilar fundamental para el éxito de los objetivos que se propone. Se ha pasado por distintas fases. Cuando comenzamos teníamos una formación básicamente instrumental; es decir, se trabajaba con el docente en el uso instrumental de la tecnología. Hoy en día, nuestros programas de formación tienen mucho más que ver con esa incorporación de tecnología con sentido pedagógico.

Se visualizó la sinergia evidente que existía entre el programa "Aprender todos" y los otros programas, y hoy en día se constituye como una de las líneas principales de lo que es la gerencia de formación. Repito, esto se puede llevar adelante teniendo como eje el trabajo a nivel de un proyecto de inclusión digital en el centro educativo y realizando un trabajo muy importante con las familias, acercándolas al centro, y empoderando sobre todo a los docentes para llevar adelante el liderazgo de esa tarea.

Como decía Fiorella Haim, tuvimos algunos otros movimientos dentro de la Gerencia de Formación. El principal cambio fue que un área de matemática que estaba dentro de otro departamento, en el que trabajaban cinco profesores de matemática, pasó al área de formación. Básicamente, se formó una gerencia que hoy en día es de las áreas más numerosas, tiene más de cien personas, incluidas las que trabajan dentro de Ceibal, con un fuerte componente de trabajo en territorio; o sea, son formadores distribuidos en todo el país.

SEÑOR BRECHNER (Miguel).- Quiero aclarar que esta reestructura se empezó a trabajar en febrero, o sea que no tiene nada que ver con el tema presupuestal, con que nos retiraran una parte del presupuesto para este año. Es decir, se trata de una reestructura en la que estuvimos trabajando, básicamente, por los cometidos y funciones que tiene el Plan Ceibal.

SEÑOR PRESIDENTE.- En primer lugar, creo que es válida la oportunidad para el reconocimiento de lo que ha sido este proceso del Plan Ceibal en cuanto a integración digital y a los avances que ha significado a nivel del sistema educativo, que todavía están en proceso. Es importante señalar que esto es mérito de la dirección y del conjunto de los trabajadores.

Me parece muy importante el desarrollo que han hecho ustedes de esta situación porque nos ha permitido -teniendo en cuenta también la versión taquigráfica de la reunión en la que participó el sindicato- conocer más a fondo este proceso.

En realidad, hay algunas conclusiones que desde mi punto de vista son inevitables. Está claro que hay una especie del limbo en relación a la negociación colectiva de los públicos, dado que es una paraestatal. Pero de lo que no cabe ninguna duda es que no se puede plantear que negociar de buena fe sea decir "empiezo la reestructura un día y la termino en un día". ¿Con quién se negocia? ¿Cuáles son los marcos de negociación que se plantean para que la organización sindical pueda manifestar sus cuestionamientos a este proceso de reestructura en el cual la dirección seguramente tiene sus fundamentos, como aquí se ha planteado? En realidad, aquí no se dio ningún mecanismo de consulta, de intercambio o de negociación. Esto es válido para una actividad privada, para una pública, para una paraestatal.

Muchos integrantes de esta Comisión hemos pasado por algunos procesos de negociación a lo largo de los años, y creemos que este proceso parte de la consagración de hechos consumados. Esta reestructura se da como un hecho consumado y se plantea

a los trabajadores que esta es la situación, que estas son las resoluciones y que este es el proceso a llevar adelante. Inclusive, cuando el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Dirección Nacional de Trabajo hacen propuestas, desde mi punto de vista, tienden a poder desandar una situación que genera un conflicto en forma inevitable. Se plantea que se mantenga en plantilla a los trabajadores, pasen a seguro de paro y se dé un proceso de negociación, que no es lo ideal. Esto podría permitir revertir una situación de hechos consumados, pero eso en principio no se acepta.

Creo que este proceso se da sobre la base de la debilidad de la organización sindical. Con un sindicato fuerte, este tipo de cosas no se pueden hacer. No negociar, instalar una situación de hecho y resolver, es algo que no sea da en un sindicato que tiene fortaleza, desarrollo y un predicamento entre los funcionarios; y no se da en la actividad pública, privada, ni en ningún lado. El sindicato genera un proceso en el cual los trabajadores se organizan para pelear. Creo que en este caso operó la inexperiencia de los trabajadores y la debilidad de la organización sindical. Sinceramente, me parece que acá no se siguieron los pasos mínimos para poder lograr un proceso de negociación y de acuerdo en base a las diferentes posiciones. No sería honesto de mi parte no señalar estos aspectos. Se dice que se terminó el conflicto, pero acá queda un antecedente. No hay protocolo de relacionamiento entre una dirección y sus trabajadores que no parta de la base de la discusión previa de situaciones tan determinantes como son los puestos de trabajo de los funcionarios. ¿Qué situación más grave que esta hay desde el punto de vista de las decisiones? Esto me lo pregunto para una paraestatal así como también a nivel privado. No se puede decir que vamos a hacer un protocolo que plantea la prevención de conflictos sin consultar y sin que el sindicato pueda revertir el proceso porque tiene una debilidad muy grande. Esa es la situación que está planteada. Si la organización sindical tuviera la fuerza necesaria, el resultado del conflicto hubiera sido otro.

Realmente, tengo la obligación de decir que no se siguieron los pasos que reclamamos en los ámbitos públicos, privados y en cualquier otro de discusión de diferentes intereses.

SEÑORA HAIM (Fiorella).- Concuerdo con que hay muchos errores que cometimos nosotros. Hemos aprendido mucho, y quizás no de la mejor manera, con esta situación.

Nosotros trabajamos mucho para fortalecer el sindicato. Como dije anteriormente, no nos sirve tener un sindicato débil, pero era la situación en la que nos encontrábamos; nadie quiso aprovecharse; era la realidad.

Ahora bien, en las primeras asambleas participaron los señores Fernando Pereira y Marcelo Abdala, que acompañaron al sindicato en persona en todas las reuniones. El sindicato tuvo apoyo, acompañamiento y no estaba solo. Por lo tanto, yo no diría que eso es debilidad sindical.

SEÑOR BRECHNER (Miguel).- Hay muchas cosas que a uno le gustaría que fueran de una manera, pero a veces no se da.

Creo que parte de este conflicto radica en que todo el mundo hizo una lectura negativa de los hechos y hubo muchas teorías conspirativas en ambas partes en este conflicto. Hay cosas que me parece salieron mal.

Sin lugar a dudas, es mucho mejor tener un sindicato con quien hablar. Nosotros tenemos un convenio colectivo del año 2012 y lo hemos respetado totalmente; cada vez que hubo una desvinculación por desempeño fue informado al sindicato o a la bipartita.

Quiero hacer algunas precisiones que no son menores.

En la primera reunión del conflicto, cuando el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social propone que la gente vaya al seguro de paro, el argumento que se da por parte de los trabajadores me parece correcto, y fue apoyado por el PIT- CNT. Se dice que el presupuesto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no tiene que cubrir los costos que debe cubrir el presupuesto del Plan Ceibal. A nosotros eso nos pareció correcto. Si era un conflicto del Plan Ceibal, no tenía sentido volver a poner a la gente en la planilla para mandarla al seguro de paro, porque la negociación se podía hacer de todas maneras entre las partes y se resolvía el problema económico. La propuesta del Plan Ceibal fue que cubriría todos los aspectos económicos que implicaban el seguro de paro, con el salario a *full* y no con el subsidio que paga el desempleo.

El año que viene, el Plan Ceibal cumplirá diez años. Es una organización muy dinámica. Vive en un mundo diferente al de muchas otras organizaciones. El dinamismo hace que algunas cosas que son importantes en un momento no lo sean después y tiene que pensar cómo reestructura. Nadie dentro de la institución está en contra; esto es lo más interesante de esta discusión. En la comisión bipartita todos acordaron el objetivo de la reestructura. Obviamente, no acordaron la forma ni las desvinculaciones; esa es la parte dolorosa. Si mañana tuviéramos *laptops* que no se rompieran y, por arte de magia, durante tres o cuatro años estuvieran perfectas, el Plan Ceibal no tendría un grupo humano especialista en reparar *laptops,* pero lo tiene y no lo puede poner a dar cursos de matemáticas o a apoyar la plataforma CREA 2. Esta es una realidad.

Para que tengan una idea del volumen que manejamos, nosotros entregamos cerca de doscientos mil dispositivos por año; no dos mil. Empezamos etiquetando y mandando al lugar de estudio, pero terminó pasando que una cantidad de equipos viejos quedaban en los lugares de estudio y, con todo lo que implica el medioambiente, la disposición de residuos electrónicos era un problema. Entonces, cambiamos la metodología. En los lugares de Educación Media, donde está el retorno más difícil, enviamos un móvil que hace la entrega contra las persona. Una vez que vimos que eso era mucho más eficiente que estar etiquetando, dijimos: "No tiene sentido tener dos áreas". Es muy sencillo; nadie puede cuestionarlo. No estamos haciendo una reestructura por razones económicas; no es que podemos rotar personas porque hay poco trabajo -herramientas muy válidas para defender los puestos de trabajo- ; tenemos un altísimo número de puestos de trabajo de alta calidad, profesionales. Hay momentos que tienen más sentido por la dinámica del Plan Ceibal y otros que lo pierde.

Durante muchas semanas, todos dijeron que el Plan Ceibal estaba en peligro porque había desmantelado su área de desarrollo social. En absoluto; cada vez es más importante. Simplemente, advertimos que tiene que estar bajo otra dirección, más integrada.

Sin duda, las reestructuras deben estar bien comunicadas. Una reestructura -aquí hay una diferencia- no tiene por qué tener una discusión colectiva. La institución tiene que entenderla, absorberla, estar de acuerdo y procesarla. Por eso, hicimos muchas reuniones con mucha gente. La reunión que mantuvimos con todo el personal para discutir este tema duró dos horas y media. Todos hablaron y de allí surgió qué talleres tenemos que realizar para mejorar cosas que no están funcionando bien o que no están bien entendidas.

No vamos a hacer otras reestructuras porque vamos cambiando. En general, en todas las que hemos hecho, que han sido varias, casi nunca hubo reducción de personal. Siempre existió un lugar para reubicar a la gente por el tipo de trabajo que había. Es la primera vez que nos pasa. Nos pasan cosas porque somos responsables. A veces, es doloroso.

Quiero poner ejemplos para que entiendan la situación. No se trata de la típica discusión en cuanto a que destruimos los puestos de trabajo; los cuidamos. Cuando lanzamos el Plan Ibirapitá, dijimos: "Tenemos que contar con una persona más para reparar las máquinas del Plan". La realidad es que los adultos mayores no rompen las máquinas como los niños; las cuidan muchísimo más. Por lo tanto, no tenemos trabajo para esa persona. Hubo que bajar a una persona del área técnica que reparaba máquinas. Nuestro presupuesto, que votan ustedes, es limitado. Tenemos que cuidar el dinero del ciudadano al máximo. Sabemos que a veces lo que hacemos es doloroso, pero no tenemos más remedio.

Nosotros negociamos de buena fe. No hay duda de ello. También nos equivocamos, pero negociamos de buena fe, y eso lo sabe la gente del Plan Ceibal. De lo contrario, el ambiente de trabajo sería una hoguera y no lo es. En cualquier otro lado, si hubiera pasado esto, habría bronca. Nos hemos sentado a conversar y nos hemos puesto de acuerdo en cosas que no tienen que pasar más. El sindicato asumió los errores que hizo y nosotros los nuestros, que fueron varios. Fue un error tratar de respetar la fecha a los efectos de que todos cobraran el seguro de paro porque en ese momento habían renunciado cinco de las seis personas del sindicato. El error consistió en no esperar a que hubiera una elección, comunicar y discutir el tema. No hay duda. Negociamos de buena fe. Si cualquiera entra a cualquier escritorio y podemos conversar, estamos negociando.

No tuvimos ocasión -estas son lecturas que uno hace de las realidades; más de una vez cité un chiste sobre la manija- de hablar fuera de la discusión fuerte para bajar la pelota al piso. Cuando se hizo la reunión en el Ministerio, actores externos ayudaron a bajarla, pero lamentablemente en el transcurso no funcionó bien. Hubo muchas declaraciones embromadas en la prensa que levantaron el tono del conflicto innecesariamente. Nosotros no hablamos del tema en la prensa. Simplemente, ante una consulta, se explicó algo. Falló la posibilidad de negociar en el cuartito del costado y decir: "Locos, déjense de jorobar"; ellos a nosotros y nosotros a ellos. Fuimos a una serie de reuniones tripartitas y enseguida empezaron los paros. El proceso se aceleró de una manera pocas veces entendible. Son errores que cometimos y que cometieron los dirigentes. Sin duda, nos equivocamos en la época del año, que tiene mucha efervescencia y cualquier cosa es parte del sistema. Vamos aprendiendo.

Ahora, se negoció de buena fe. Las once personas cobraron indemnización y la persona que habíamos retomado también prefirió indemnización. Hay que aprender las lecciones de todos lados.

SEÑOR AMADO (Fernando).- Agradezco la exposición detallada sobre las distintas instancias del conflicto. Las delegaciones que representan a la patronal no siempre hacen una cronología tan detallada de los hechos como hicieron ustedes. Eso merece un particular destaque y agradecimiento porque nos permite sacar conclusiones diversas, personales y políticas, muy legítimas.

Soy de los que cree que uno no tiene que tomar partido por ninguno de los actores de los conflictos, sino tratar de articular y generar condiciones para que los actores se pongan de acuerdo. Aparentemente, es lo que sucedió. Además, no soy un versado; no soy sindicalista ni empresario. Soy un político y desde este lugar me siento capaz de generar acciones que permitan acercar las partes y que ellas logren lo mejor.

No voy a ingresar en el terreno concreto que desarrollaron porque si ambas partes están de acuerdo y miran para adelante, estoy satisfecho. El proceso que ustedes marcan permite avizorar lo que serán, cada vez con más intensidad, los desafíos de adaptación para las nuevas realidades del mercado laboral, del mercado de trabajo, con

la natural penetración de la tecnología. Estamos hablando de un lugar que, por excelencia, trabaja sobre estas especificidades, pero en otros ámbitos, por ejemplo, en el del transporte. El hecho de que exista la tecnología, las aplicaciones, nos plantea un esquema de debate, de desafío como sociedad, en el que todas las partes tenemos que poner el acento en visualizar más allá, en proyectar hacia adelante y, sobre todo, no apelando a recetas que podrían funcionar muy bien en un mercado de trabajo distinto al de hoy y, seguramente, al de mañana.

Yo estoy a favor de la tecnología; creo que en términos generales trae mucho progreso, pero también cosas negativas. La parte negativa, por ejemplo, consiste en que hay una cantidad de especificidades laborales, de puestos de trabajo, que empezarán a quedar obsoletos y no será posible mantenerlos en el tiempo. Las aplicaciones me generan un desafío intelectual. Yo, para Uruguay, soy joven; tengo treinta y tres años, pero no soy un nativo digital. Intento entender, a los ponchazos, por dónde viene la mano de la tecnología. Cuando se desató el conflicto de la aplicación *Easy Taxi*, en el que hubo un planteamiento muy fuerte de la patronal acerca de la incidencia que tenía por la pérdida de los puestos de trabajo de las operadoras, etcétera -luego, hizo su contraparte *Voy en Taxi*-, al principio no entendía cómo las aplicaciones son una ola que nos pasa por arriba y no la podemos controlar, salvo que desde el Estado intervengamos Internet. Esta es una realidad que vino para quedarse. El desafío de los trabajadores, de la organización sindical -lo he dicho alguna vez en la Cámara-, tiene como principal horizonte entender algo que no estamos acostumbrados a entender: que lo único seguro es que no hay nada seguro. En Uruguay, por una cantidad de razones -sociales, políticas y culturales-, algunas de las que me enorgullezco porque tienen que ver con mi tradición partidaria y con cosas que dejó el Partido Colorado, sobre todo, el batllismo -seguridad, situaciones de amortiguación que permiten la estabilidad y la proyección de una vida segura, sin alteraciones importantes, etcétera-, hay que entender que existe un mundo que trae una cantidad de ingredientes que hacen que esa realidad general sea distinta. Si queremos seguir defendiendo lo mismo, tenemos que cambiar. De lo contrario, como pasa muchas veces, resistiendo la tentación a adaptarnos porque eso significa un cambio de estilo -hasta profundo- en cómo funcionaba todo hasta ahora, nos interpelamos política e ideológicamente y en muchos sentidos. Podemos llegar a la paradoja de que, por seguir manteniendo el mismo esquema de funcionamiento y pensamiento, terminemos acompañando los peores resultados para lo que queremos defender.

El desafío -no lo focalizo en este conflicto, sino que es un buen disparador como para seguir afinando esto- es entender que es muy importante empezar a razonar y a lograr instalar la cultura de decir que la mejor seguridad que podemos dar a un trabajador es que cuente con la formación permanente para ser libre y readaptarse a distintas situaciones. Allí está el verdadero desafío de la política, del sindicalismo, del empresariado, de todos los componentes que articulan en el mundo del trabajo y en la conformación de una sociedad, con mucha rebeldía, pero sin ser necio y entender que la tecnología es algo que viene para quedarse y que tiene cosas buenas y malas. Esas cosas malas aceptan la conformación de lo que hemos sido y cómo hemos funcionado.

Para mí esa es una enseñanza y por eso dije que supuestamente en este Uruguay yo soy joven. No obstante, me ha costado entenderlo y procesarlo. Me ha costado entender la lógica de esa ola tecnológica que nos va a pasar por arriba y que lo mejor que podemos hacer es verla venir y tratar de adaptarnos a fin de estar preparados para un mundo en el que el vértigo del cambio va a ser permanente. Para eso, creo que sería importante generar trabajadores con cierto grado de libertad a través de la posibilidad rápida de readaptación laboral y de permanente *aggiornamiento*. Lo peor que podemos hacer a los trabajadores es decirles que se mantengan como están y que los vamos a

defender con las lógicas de pelear pensando que nada cambia. Todo cambia, no hay nada que no vaya a hacerlo y debemos prepararlos para que logren con libertad adaptarse a las nuevas realidades. No digo esto con resignación sino con pragmatismo, en el sentido de cambiar para seguir defendiendo lo que pienso que hay que defender. Quizás esto no tiene mucho que ver con el conflicto, o sí -depende de las visiones-, pero a mí me hace reflexionar en cuanto a si la sociedad uruguaya está preparada para enfrentar todo lo que inexorablemente se viene. Hay estudios que indican que muchos de los trabajos que hoy existen pueden sufrir el desplazamiento en función de la tecnología, la robótica, etcétera.

Por lo tanto, ese es el desafío, y si no lo vemos, Uruguay estará comprometido.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- El diputado Amaro se fue hacia una discusión cultural y de civilización, porque a esta altura la obsolescencia no es la no voluntad del trabajador, sino que estamos frente a cambios muy dinámicos. Vengo del sector industrial y estoy preocupado, porque me siento obsoleto, no porque no tenga voluntad de trabajar, sino porque la nueva generación vino con un chip distinto al nuestro. Hay gurises que no estudiaron computación y manejan muy bien la tecnología, porque vinieron con esa adaptación. Esto les pasa a los hijos de todos los que estamos acá y no excluyo a los taquígrafos ni a nadie. Es decir que estamos frente a un cambio que necesariamente tiene que tener una dinámica permanente de adaptación y la pelea no va a estar ni siquiera en la demanda del salario, sino en el conocimiento, por lo que en ese aspecto debemos cultivar a la nueva generación.

Recuerdo que cuando se comenzó a hablar del Plan Ceibal nos pegaron con un caño de todos lados, en el sentido crítico, porque era un proceso nuevo de adaptación tecnológica orientada a la educación que era chocante. Ninguna trasformación social que se haga en un país deja de tener impacto colateral, el problema es minimizarlo.

Entiendo lo que dijo recién el ingeniero Brechner porque lo viví en la industria. Se dan cambios tecnológicos, hay que hacer traslados, los compañeros no saben qué hacer y reivindican. Hace unos días fuimos a Alur con la Comisión Especial de Cooperativismo y vimos que antes había funcionarios para embolsar el kilo de azúcar y que hoy eso se hace en forma totalmente automática. ¿Se esfumó esa gente? No; se hizo un redireccionamiento para tratar de ver en qué lugar se podía ubicar el personal y capacitarlo para ese nuevo ámbito. Ese cambio que se dio no vuelve para atrás, porque estamos viviendo en un mundo dinámico. Creo que la Comisión debería visitar algunas instalaciones para ver el lugar en el que se trabaja y tener una mejor visión. De esa manera quizás podamos entender que los trabajadores planteen determinadas cosas en función del ámbito en el que están trabajando. Por ejemplo, hace un tiempo vinieron trabajadores del sector avícola a denunciar una situación grave. En ese momento, yo no podía entender que en esta época hubiera gente trabajando en condiciones de esclavitud y, sin embargo, eso estaba ocurriendo en Canelones. Fuimos a ver el lugar con los compañeros y las instalaciones eran penosas. Yo tuve que hacer una autocrítica en la Comisión porque me había equivocado al no creer que eso podía ocurrir, ya que conocía otra realidad avícola en la que se utiliza la tecnología. La gallina pone el huevo, va por cinta transportadora, llega al *packing* y recién en ese momento lo ponen en el cajón. Eso requiere mucha inversión e incorporación de tecnología.

A mí me gusta chusmear lo que tiene que ver con la tecnología, porque me impactan los cambios que hay, ya que son dinámicos. Por ejemplo, cuando entré a trabajar en la fábrica de vidrio en 1985 se cortaban aproximadamente 20 botellas por minuto y hoy se cortan 145. Eso requirió un cambio tecnológico y las personas se tuvieron que adaptar del sistema mecánico, al neumático y actualmente al software.

Entonces, hay que adaptar al trabajador al conocimiento porque su demanda para reclamar salario va a estar basada en ese aspecto. Esa es mi preocupación. Si la clase trabajadora no se embarca en avanzar en el conocimiento la demanda futura va a estar complicada. Lo veo en el campo con esos tractores enormes y el conocimiento que tiene la persona que maneja el riego satelitalmente. Además, fuimos a un mega tambo y vimos que el proceso de ordeñe de las vacas se basa en la tecnología. Es decir que la realidad es más dinámica de lo que pensamos.

Reconozco lo que planteó el diputado Puig y debemos encontrar el enfoque para posicionarnos a efectos de que todas las partes podamos entender lo que sucede. Creo que la delegación de trabajadores en parte tiene razón y las autoridades del Plan Ceibal también tienen razón, porque es un ámbito muy dinámico. No se trata de los cambios lentos que había antes. Por ejemplo, en Uruguay las fábricas se hacían de ticholos prensados porque se pretendía que duraran cien años. Sin embargo, hoy no se hacen más así, no porque el sistema haya quedado obsoleto, sino porque existe otro tipo de análisis en el campo de la investigación, el tiempo que va a llevar producir en determinado lugar y lo que va a recaudar de ganancia la persona que invierte. En se sentido, ya no sirve tener una fábrica que dure cien años.

En definitiva, está bueno atender el planteo de los trabajadores, pero me gustaría hacerlo de otra manera. Por ejemplo, sería bueno ir a ver el lugar. Hace mucho tiempo que no voy. Incluso, cuando fui electo edil hace diez años, otros ediles me decían que la zona franca estaba parada y no lo podía creer. Entonces, pedimos al señor Dovat que nos invitara y nos encontramos con una realidad totalmente ajena al país. No me refiero a la discusión de la zona franca sino de lo que hay ahí adentro. Por lo tanto, considero que nosotros debemos vincularnos a los cambios para que cuando nos enfrentamos a ciertos problemas podamos ampliar la mirada.

SEÑOR AMADO (Fernando).- Fui hincha y defensor del Plan Ceibal desde que empezó y siempre dije que era una política batllista, no de Jorge Batlle, sino de don Pepe. Es más, cuando en plena campaña electoral el candidato del Frente Amplio, Tabaré Vázquez, planteó la posibilidad de dar una *tablet* a cada jubilado, etcétera, que fue objeto de bromas, desde el primer momento estuve de acuerdo y lo respaldé, más allá de las complicaciones que me traen estas posiciones en la interna política de mi partido.

Es cierto lo que dijo el diputado Placeres en cuanto a que la primera reacción muchas veces es de incredulidad, porque hay otras realidades que golpean más fuerte y generan una sensibilidad distinta. Sin embargo, en mi caso he sido defensor de este proyecto desde la primera hora. Es una especie de isla, al igual que la zona franca, más allá de la discusión política e ideológica, que no digo que sea la única receta de desarrollo para el Uruguay, aunque funciona bien y hay que cuidarla, promocionarla y respaldarla. La calidad de vida, la preparación y las posibilidades que tienen los niños y jóvenes de hoy a través del Plan Ceibal, no la tendrían si no hubiera existido. Pienso sobre todo en los niños y jóvenes que menos posibilidades tienen; ha sido un igualador de posibilidades que es imposible no defender y quizás algunos se subieron al carro cuando vieron que era así, pero yo estuve desde el primer momento.

SEÑOR BRECHNER (Miguel).- Hago la invitación formal para visitar el Plan Ceibal y el parque tecnológico del LATU en el que hay miles de personas jóvenes trabajando en áreas de informática, tecnología, biotecnología y programación, e instituciones como ANII y Endeavor. Hay una cantidad de cosas que pasan en Uruguay en zona no franca, en un predio de Carrasco que antes se dedicaba a otros aspectos y ha sido optimizado para eso.

Además, me gustaría que en algún momento se pudiera hacer un foro para discutir los temas laborales en el mundo tecnológico y para que se conozca cómo funciona. Nuestro convenio colectivo es completamente distinto al de una fábrica y lo hemos hecho en común acuerdo con el sindicato. Somos conscientes de que algunos aspectos son muy innovadores, pero es así como funcionamos. Esto que nos pasa a nosotros, le sucede a todo el mundo que está vinculado a la tecnología. En el Plan Ceibal más de la mitad de las personas son profesionales universitarios y el trabajo tiene muchas variantes. Siempre cuento la anécdota de que yo no quería que hubiera reloj para marcar en el Plan Ceibal, pero por razones legales tuvimos que ponerlo. Nosotros trabajamos en horarios raros y de pronto alguien se queda doce horas trabajando y a la mañana siguiente no concurre. En ese sentido, me gustaría que hubiera alguna instancia en la que pudiéramos discutir estos aspectos y mostrar lo que hemos acordado con la gente que trabaja.

Por otra parte, es bueno que se sepa que la edad promedio de los trabajadores del Plan Ceibal es de 33 años. Por lo tanto, es importante que la gente se forme en lo que tiene que ver con la vida sindical y la negociación, y para eso tiene que haber apoyo por parte de las instituciones que trabajan en eso. Nuestra responsabilidad es que se formen los mandos gerenciales, pero también es importante que se formen las delegaciones sindicales y ojalá hubiera cursos buenos en ese aspecto. Digo esto con el mejor espíritu porque solo se avanza si se negocia entre las partes. Una de las ventajas del Plan Ceibal ha sido y es que cuando nos equivocamos lo decimos y nos vamos a seguir equivocando.

Muchas veces me preguntan cuál es el impacto más grande del Plan Ceibal y digo que fue transformar el privilegio de tener una computadora y acceso a Internet en un derecho. Actualmente, tener una computadora es un derecho de todos los niños del país. Nosotros creemos que la tecnología y el acceso son un derecho tan importante como el agua, la electricidad y otros servicios públicos que existen, porque vivimos en un mundo en el que es fundamental entender que los niños además de leer, escribir y comprender, tienen que tener un pensamiento de programación. Esto no quiere decir que todos los niños vayan a ser programadores, porque tampoco todos los niños que escriben van a ser escritores. Esto forma parte del mundo en el que estamos y la mejor defensa de las fuentes de trabajo es tener la mayor cantidad posible de puestos de trabajo calificados.

Yo soy de otra época, vengo desde el principio de la tecnología y he sufrido los cambios durante cuarenta años, pero lo que ha pasado en los últimos diez años es indrescriptible y no es lo mismo que lo que ocurrió en otras revoluciones. La revolución de Internet es infinitamente mayor que la del PC, que impactó en algunos aspectos de la productividad y otra serie de cosas, pero la de Internet impacta en el ciudadano, en las aplicaciones, en los derechos y en la forma de expresarse. Por eso debemos formar a los jóvenes y en ese sentido trabajamos muy bien en conjunto con el sistema educativo, ya que la ley así lo indica.

Quiero que la economista Irene González les cuente algunas de las cosas que estamos haciendo que, de repente, la gente no las conoce, porque no las comunicamos muy bien, pero que son totalmente diferentes y buscan lograr el entusiasmo de los jóvenes en nuevas actividades, en cosas que dentro de diez años estarán sobre la mesa.

Alguien decía que el problema que tienen los sistemas educativos en el mundo -este tema no afecta solo a Uruguay- es que forman gente para puestos de trabajo que no van a existir cuando terminen de estudiar -esa es una realidad- o forman gente para ocupar cargos que, en su mayoría, pueden ser sustituidos por máquinas. Es otra realidad. No va a suceder en dos meses ni en dos años. Tampoco hay que ser tan apocalípticos

sobre las predicciones que afirman que todos los puestos de trabajo se van a perder, pero tenemos que formar diferente.

Me gustaría que la economista González les contara las cosas que hacen los niños chicos. Para que se hagan una idea de las cifras del Plan Ceibal, nosotros tenemos un sistema educativo de mañana y de tarde. En las horas pico, tenemos más de ciento veinte mil chicos y docentes trabajando conectados a nuestra red. Desde el punto de vista de la tecnología y la pedagogía, nuestros desafíos son gigantes, porque pusimos Internet en las escuelas y la tuvimos que cambiar toda, porque si todos los chiquilines querían mirar "Youtube", no alcanzaba. Los dispositivos no alcanzan. Quiero decir que vivimos eso todos los días, pero me importa mucho que les contemos qué cosas estamos haciendo con los niños desde el punto de vista social, cultural y educativo.

SEÑORA GONZÁLEZ (Irene).- El ingeniero Brechner hablaba de los contenidos y de los proyectos que estamos impulsando en cuanto al tema de la programación.

A modo de ejemplo, les comento que de primero a tercer año de escuela nosotros entregamos *tablets*. Las tres aplicaciones más descargadas por los niños son una que se llama "The Foos", que les enseña a programar, a armar su propio videojuego, con una lógica de programación por bloques; "Scratch Junior", que es un poquito más avanzada, para niños de tercero de escuela, pero que tiene el mismo cometido, enseñarles a programar, y "PAM", que es nuestra plataforma de matemática adaptativa, que se va adaptando al nivel de dificultad y a los puntos más débiles que tiene el niño para ofrecerle ejercicios que lo pueden ir ayudando a personalizar ese recorrido de aprendizaje. Esas son las tres más descargadas, dentro de un montón de aplicaciones que van abordando distintos temas.

En este segundo semestre, acabamos de terminar una olimpíada de matemática, en la que competían a nivel de grupos. Se hicieron diez millones de ejercicios entre abril y julio. Me refiero a estudiantes que van de cuarto de escuela hasta tercero de liceo. Creo que superamos los ochenta y cinco mil estudiantes participando en todo el país.

En la primera semana de setiembre, comenzaremos un reto "Draw a Box", que es una aplicación que se usa en las *tablets* y en los celulares, que es adaptativa, es decir que pueden participar niños desde primero de escuela hasta jóvenes liceales, que les enseña a resolver ecuaciones jugando. En una lógica de juego, en la que ellos están desafiándose constantemente, están aprendiendo el algoritmo de la resolución de ecuaciones.

Tenemos una olimpíada de programación prevista para niños de primero a tercer año de escuela, usando una de estas aplicaciones que les comentaba, como "The Foos".

Asimismo, tenemos el evento -que será la cuarta edición- de la olimpíada de programación y robótica, en el que participan estudiantes de primaria y de secundaria de todo el país. Anualmente, reunimos a más de mil estudiantes, que son los que llegan a los desafíos finales, pero como parte de un proceso que ya arrancó y llegan a esa instancia a presentar los desafíos y los trabajos que llevaron adelante. Esas son algunas de las actividades que tenemos.

También contamos con una plataforma de videojuegos en la que, por ejemplo, pueden aprender a jugar al ajedrez.

En el segundo semestre, tendremos la olimpíada de lengua. Es un juego que involucra temas de música, lengua y ortografía. Siempre estamos combinando actividades lúdicas con actividades educativas, que es como creemos que tiene que ser

la aproximación a los niños y los jóvenes, buscando que, como la tecnología está, tomen un rol de productores y no solo de consumidores.

Esa es un poco la filosofía principal. Nos vamos a guardar algunas cosas para comentárselas cuando nos visiten.

SEÑOR PRESIDENTE.- Creo que todos hemos coincidido en lo que es el aporte del Plan Ceibal en cuanto a equidad. Al mismo tiempo, voy a mantener que me parece un error -tal vez sirva para el futuro- que planteos de reestructura no se discutan previamente, porque creo que entender la importancia fundamental en materia de inclusión que tiene el Plan Ceibal en los procesos de desarrollo del conocimiento -que, sin duda, son mucho más vertiginosos que en años anteriores- es un aspecto fundamental.

Ahora, también me permito decir que esa inclusión debe darse en materia de decisiones con los trabajadores, porque insisto, lo que planteemos para áreas privadas o áreas públicas en cuanto a generar procesos de negociación -que son procesos democráticos por excelencia- debe ser aplicado en todas las áreas.

La Comisión de Legislación del Trabajo agradece profundamente la presencia de las autoridades del Plan Ceibal, el desarrollo de su exposición, lo rico del informe y, al mismo tiempo, que nos hayan permitido ingresar en el trabajo a fondo que se está haciendo en ese proceso con niños y adolescentes, que también es una base de integración democrática.

(Se retiran de Sala las autoridades del Plan Ceibal)

——No quiero laudar ni cerrar ningún tema, pero hay debates que no es adecuado dar en presencia de la delegación.

Quiero dejar constancia de que entiendo que no se puede presentar como contradictorio el avance del conocimiento con las buenas prácticas de relacionamiento laboral. Al mismo tiempo, no se puede presentar como contradictorio el avance del conocimiento que ha habido a lo largo de la historia de la humanidad. Si bien estos procesos de transformación son mucho más intensos y en los últimos años se produjo una revolución en el campo informático y demás no puedo compartir que se diga que el tema es el conocimiento y no la defensa del salario. Yo creo que van de la mano. En realidad, el hecho de no compartir procedimientos -que desde mi punto de vista son equivocados y no hacen a la inclusión de los trabajadores en las decisiones- no implica que se plantee que eso es rechazar el avance del conocimiento; para mí no tiene ninguna relación, por el contrario.

En la Revolución Industrial, se decía que los trabajadores ingleses rompían las máquinas. Se hizo un mito de eso y era falso; era mentira, pero se creó la cuestión de que los trabajadores ingleses, contra el avance tecnológico, rompían las máquinas en la Revolución Industrial. Eso no era cierto. Entonces, como para mí hay determinadas premisas que se siguen manteniendo en cuanto a una concepción capitalista global en el tema del desarrollo y demás, que no se diga que desde el punto de vista de los trabajadores lo que hay es una especie de resistir el progreso. Creo que eso no ha sido así históricamente. Entonces, como hay reglas que se siguen manifestando desde el punto de vista económico, de la acumulación de capital y demás, me parece que el tema es un poco más profundo.

No quise plantear esto delante de la delegación, porque es un debate que surge en el seno de la Comisión. Considero que es un buen debate para dar en su momento.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- Tiene razón el presidente. Quizás no fue explícito que la pelea es salario con conocimiento; no están separados.

Digo más: la central obrera está buscando, permanentemente, la capacitación de la clase trabajadora, en función de esto que estamos discutiendo; no es lo contrario.

Me parece que es bueno tomar el guante en cuanto a hacer un foro, porque creo que estamos en condiciones de hacer un buen debate en el Parlamento, no dentro de una sala chica, acá abajo, sino en el Salón de los Pasos Perdidos y que se llame, por ejemplo, "Un foro laboral en el mundo de la tecnología" o algo así. Busquémosle un nombre, pero me parece que hay que tomar el guante, porque se está haciendo una gran inversión en políticas públicas con respecto a avances de tecnología en el LATU y el PIT-CNT está haciendo un esfuerzo para seguir desarrollando una clase trabajadora mucho más conocedora de la situación que se está viviendo.

Es verdad que en diez años se revolucionó mucho más que en treinta años atrás. Uno ve los cambios rápidos a nivel de celulares y es impresionante. De todas las aplicaciones que tiene este celular, creo que yo manejo dos. Es así. Y el celular es una computadora.

Creo que está bueno el debate, porque de él pueden perfilarse los derechos laborales en el mundo de la tecnología. Inclusive, cambia hasta el debate de lo que antiguamente llamábamos las "evaluaciones de tarea anteriores". Uno entraba a una fábrica y se jubilaba en ella. Hoy no pasa. No se le puede ocurrir a nadie pensar que en el mundo del trabajo de hoy uno va a entrar a un lugar y va a estar allí hasta que se jubile. Tiene que estar permanentemente capacitándose para seguir manejando ese mundo del trabajo en el que está.

El otro día estuve en el aeropuerto de San Pablo y no hay nadie. Uno saca el pasaje, se abren las puertas y lo chequean. Dicen que el trabajo deja de existir. No, no es el fin del trabajo, como lo quisieron hacer creer algunos apocalípticos en su momento, que hasta sacaron un libro, *El fin del mundo del trabajo*. No estamos hablando de eso.

Me parece que esto que dice el presidente está bueno. Es un debate mucho más político. Hoy estamos hablando de una situación puntual que se da en un área como el Plan Ceibal y los trabajadores que están allí. Me encanta este tema, porque nosotros como Comisión de Legislación del Trabajo podríamos aportar invitando a las Cámaras, al PIT- CNT, a las universidades. Me parece que es un lindo debate que no tiene que ver con partidos, sino con una visión estratégica de rumbos. Creo que nosotros podemos aportar porque el debate nos puede permitir luego legislar sobre eso.

Hay cosas que desconozco por lo que me parece interesante ir a conocer las instalaciones del LATU y cómo funciona el Plan Ceibal, porque ahí podremos tener una mirada distinta.

Quiero dejar claro que pienso igual que el presidente. Quise decir que la pelea a futuro es fuerte hacia la capacitación y hacia el conocimiento, pero ni que hablar que esa demanda está, porque no todos se van a poder liberar.

SEÑOR PRESIDENTE.- Entonces, queda pendiente la organización de un foro con esas características, a los efectos de poder profundizar en ese debate.

(Ingresa a sala una delegación de la Asociación de Funcionarios Aduaneros, AFA)

——La Comisión tiene el agrado de recibir a una delegación de la Asociación de Funcionarios Aduaneros, integrada por el señor Basilio Pintos, secretario general; las señoras Graciela García y Carmen Pérez; el señor Roberto Valdivieso, y el doctor Juan Pablo Decia, asesor legal.

SEÑOR DECIA (Juan Pablo).- Antes que nada, quiero agradecer a la Comisión por recibirnos nuevamente.

Lo que nos convoca hoy es el estado de situación crítico que tenemos en la Aduana, en virtud de la anulación del Decreto N° 204 de 2013, que por una sentencia del Tribunal de lo Contencioso Administrativo, de fecha 14 de junio de 2016, resultó anulado en todos sus aspectos.

El decreto que resultó anulado aprobaba la reestructura organizativa en la Dirección Nacional de Aduanas. En reiteradas oportunidades, esta delegación anunció ante esta Comisión que esta reestructura vulneraba derechos elementales de los funcionarios, y que se hizo a sus espaldas. Más allá de que se recorrieron instancias de negociación en su momento, no se pudo llegar a un solo acuerdo por aquello que el director anunció en reiteradas ocasiones de que estaba obligado a negociar, pero no a llegar a acuerdos.

Esta anulación es vista por el sindicato como un corolario de esa situación en la que no se escucharon las advertencias que se hacían desde el sector de los trabajadores, principalmente, por la vulneración que implica la reestructura al derecho a la carrera administrativa, más precisamente, al derecho al ascenso de los funcionarios. Digo esto porque por la reestructura se aprobó una reestructura paralela a la de la Aduana, creándose cargos de departamento, de división y de áreas, encargaturas, que de alguna manera taponeaban a la otra estructura, a la que regía por imperio del Decreto N° 202, del año 2002; es decir, a la estructura anterior en la Aduana. Eso implicó que lo cargos de conducción, los niveles de dirección, ya sean departamentos, divisiones o áreas, estuvieran reservados exclusivamente a la designación directa del director, del jerarca de turno. Esto se hacía a través de un acuerdo de gestión, limitado a un período de quince meses, sujeto a una evaluación que se hacía al finalizar el encargo y que de resultar positiva se podía prorrogar.

El TCA, básicamente, dice que se cercena el derecho a la carrera administrativa porque, como decía anteriormente, taponea al funcionario que viene haciendo carrera, que tiene un derecho al ascenso. El derecho al ascenso es una manifestación de la carrera administrativa y está reconocido en los artículos 60 y 61 de la Constitución de la República. Eso es algo que ya no admite discusión en nuestro derecho. Entonces, acertadamente, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo tomó esa decisión en base a esa situación que recién señalaba y también a otras cuestiones como las que tienen que ver con la exclusividad de las funciones, porque este decreto, entre otras cosas, disponía que quienes ejercían funciones de conducción tenían que firmar una exclusividad con la Aduana. El TCA dice que para que esa exclusividad sea válida debe tener resorte legal. La Ley N° 12.803 regula la dedicación total en el Estado y dice que estará sujeto, entre otras condicionantes, a la declaración por ley del carácter del cargo. A su vez, si no existiera esta ley, hay razones jurídicas que también conducirían a la misma solución, en cuanto a que la limitación del derecho del trabajo al ser un derecho constitucional requeriría en todo caso la aprobación de la ley. Y limitar ese derecho al trabajo a través de un decreto, que es de un rango notoriamente inferior en términos jurídicos que una ley como es la Constitución, obviamente, no resultaba de recibo, y fue uno de los puntos que ameritó la anulación del acto.

El TCA, con muy buen tino, lo que hizo fue anular el acto en todos sus aspectos. La parte dispositiva del fallo es de meridiana claridad en cuanto que establece que se anula el acto administrativo con efectos generales y absolutos. ¿Qué significa esto? Que la reestructura cayó en todos sus aspectos. ¿Por qué pongo énfasis en esto? Porque el director nacional de Aduanas, en reiteradas ocasiones y a través de diversos medios de

prensa, ha dicho que se propone subsanar los dos aspectos que observó la sentencia del Tribunal en cuanto a la afectación de la carrera administrativa, a la exclusividad, que no puede ser regulada por vía de decreto, anunciando ya de forma velada -o no tanto- que la reestructura se va a mantener. Esto preocupa sobremanera al sindicato porque, en primer lugar, se estaría desconociendo el contenido del fallo del Tribunal, que anuló con carácter general y absoluto el Decreto N° 204. Y lo más importante es que se estaría nuevamente desconociendo la ley de negociación colectiva, por cuanto el directorio no ha sido proactivo, no ha convocado a los trabajadores para discutir qué es lo que va a ocurrir a partir del 16 de agosto, que es la fecha límite que tiene el director para o bien aprobar un nuevo régimen por la vía que sea -la cual desconocemos porque se está haciendo todo a espaldas del sindicatos- o para dar certidumbre jurídica a los trabajadores de cómo va a ser el régimen a partir de 2016, si es que se retrotraen las cosas al estado anterior a 2013. Hay que tener claro que una sentencia del TCA tiene efectos declarativos. ¿Qué significa eso? Significa que declara que el decreto aprobado del año 2013 es nulo; o sea que las cosas deben retrotraerse al estado anterior a la aprobación del decreto. Y eso no tiene un efecto menor, porque toda la estructura organizativa de trabajo en la Aduana está cimentada hoy en base a ese decreto de 2013. Gran parte de las remuneraciones de los trabajadores, que se componen por un fondo variable, supeditado a metas de desempeño y demás, están supeditadas -valga la redundancia- a evaluaciones que hagan los directores de división. Esos directores de división son nombrados en función de la reestructura; o sea, haciendo un análisis jurídico básico, si cae la reestructura, caen todos los jerarcas, todas las divisiones y departamentos que fueron nombrados a partir de ese decreto, y todos los actos que ellos hayan realizado también deben ser declarados nulos, por un principio de nulidad en cascada. No es un invento nuestro, sino una consecuencia directa del fallo del TCA.

Retomando lo que decía hoy en cuanto a la falta de negociación, el 16 de agosto es una fecha límite para todos los aduaneros. Hay un gran nivel de preocupación de todo el colectivo porque no hay certidumbre acerca de cuál va a ser el régimen que les va a caber a partir del 16 de agosto, en cuestión de días. El director, a viva voz, anuncia que está trabajando en un decreto, del cual el sindicato no ha sido arte ni parte, no ha sido convocado. Nuevamente, se estaría violando la ley de negociación colectiva porque no se están negociando las condiciones de ese decreto. Reiteramos, esto es algo extraoficial que el sindicato conoce, ya que no se ha comunicado por ninguna vía formal.

Por último, quiero destacar la actitud que ha tenido el director de sembrar el pánico entre todos los funcionarios diciendo que en virtud de la anulación del TCA se verían afectadas sus remuneraciones. En uno de los tantos pasajes que tiene la reestructura se instrumentó lo que se llama la corrida de grados; o sea que todos los funcionarios de Aduana en la estructura mínima arrancan en el grado seis. El director dice que al haberse anulado la reestructura, cae esa corrida de grados, todos vuelven a sus grados originales y van a tener una pérdida salarial. Anuncia que más de quinientos funcionarios van a tener una pérdida salarial. Esto admite varios cuestionamientos desde el punto de vista legal. En primer lugar, se estaría violando el principio de la intangibilidad de salarios, derecho constitucionalmente protegido. A su vez, entendemos que el director equivoca la interpretación que está realizando por cuanto la corrida de grados fue algo que logró el sindicato. Se firmó un convenio colectivo con COFE y el Ministerio de Economía y Finanzas, en el año 2009, por el cual se aprobó esa corrida de grados. Luego, el artículo 178 de la Ley N° 18.362 aprueba esa corrida de grados, pero la Aduana lo incumplió hasta la aprobación del decreto de reestructura, donde esta se instrumentó. O sea que la fuente legal que justifica esa corrida de grados no es el decreto, sino un convenio colectivo del año 2009, refrendado por una ley de rendición de cuentas posterior.

Ese es el estado de situación actual. Estamos muy preocupados porque no sabemos cuál va a ser el régimen que se va a aplicar a partir del 16 de agosto. Esto cambia toda la estructura organizativa de trabajo en la Aduana, caen funciones, puestos de trabajo, divisiones y áreas. Que se esté trabajando en lo que va a ser la solución de este gran problema a espaldas de los trabajadores, realmente, nos parece un desconocimiento a la organización sindical, a las leyes de negociación colectiva y a principios básicos del derecho que desde el Estado no deberían soslayarse.

SEÑOR PINTOS (Basilio).- Me gustaría hablar de algunos temas que el TCA no nombra y que también cayeron en este decreto.

Me refiero, nada más ni nada menos, a las potestades que se le daba al director para eliminar y cambiar las jurisdicciones de las aduanas del Uruguay

En buen romance, eso quiere decir que el director nacional de Policía podía abrir y cerrar comisarías cuando quisiera. Esto afortunadamente cayó y es lo que tenemos que pensar para el concepto de aduana- país que queremos. Se había dado superpoderes al director nacional de Aduanas.

Por otra parte, quiero referirme al enfrentamiento que trata de llevar adelante el director nacional de Aduanas entre los agentes de comercio exterior y nosotros. Las opiniones de los agentes de comercio exterior en contra de la caída de esta reestructura están publicadas en la página web. Ellos son hinchas del contador Enrique Canon en este momento.

Queremos que les quede bien claro a los agentes de comercio exterior, que el comercio exterior se rige por nuestra biblia, que es el Carou. No tiene absolutamente nada que ver la reestructura interna de la Aduana y de sus funcionarios con la actitud hacia el comercio exterior y con los procedimientos aduaneros. La reestructura de la Aduana es interna, de cargos y de concursos hacia nosotros, no tiene nada que ver con la actitud que podemos tomar con la gente de comercio exterior, porque nos regimos por la ley del Carou. Esto es lo que el contador Enrique Canon está mezclando y llamando la atención diciendo que va a venir la debacle el 16 de agosto. Ese día no va a pasar nada y la Aduana va a seguir trabajando. Lo único que va a cambiar será la gente que va a conducir todo esto, que será la nombrada porque tiene derecho, y ha realizado sus cursos y concursos. Hablando mal y pronto, que no meta el chuco con esto de que se van a cambiar las cosas. Acá, los procedimientos aduaneros están regidos por el Carou, que es una ley.

SEÑOR VALDIVIESO (Roberto).- Tenemos que estar contentos de que lo jurídico primó sobre lo político.

Los compañeros han dicho casi todo, pero me quiero referir a algo que nos importa a todos.

Vemos la preocupación del Gobierno por obtener dinero, y la realidad en la Aduana nos muestra el despilfarro. Acá se ha actuado con irresponsabilidad frente a un organismo como el BID. Hace poco salimos a decir que se habían gastado US$ 22.000.000, y pedimos disculpas, porque en realidad fueron US$ 23.546.041. Solamente en sobresueldos, de 2013 a la fecha, se gastaron cerca de US$ 9.000.000. Eso está documentando. Una muestra más de la irresponsabilidad es que el decreto le permitía al director nacional, como decía el compañero Basilio Pintos, eliminar controles aduaneros. Yo me pregunto: ¿nadie previó o tuvo en cuenta que alguien podía observar y que esto es inconstitucional? El sindicato sí lo hizo; se lo dijimos. Acá se optó por contratar a consultoras que vimos una sola vez. Me refiero a CPA Ferrere, Kpmg y varias otras, que se llevaron la guita que es de todos y no tuvieron en cuenta al sindicato, que

jamás tuvo participación. Hoy se pretende minimizar el fallo del TCA y hacernos responsables de la situación. Dicen a la opinión pública que estamos en contra de la modernización y que le ponemos palos en la rueda a la modernización. Si modernización es sinónimo de desconocer el derecho de los trabajadores, estamos en contra; si modernización es el despilfarro y la irresponsabilidad, estamos en contra; si modernización es darle prebendas a los amigos, trabajar para los amigos, estamos en contra. Llama la atención que aquellos que tienen que ser fiscalizados salen a hablar loas de quien los fiscaliza.

Con respecto a la eliminación de los controles, en esta reestructura estaba previsto en Valentines, en el departamento de Salto, una sede regional. Tengo los datos en mi poder. Se gastaron US$ 200.000 y resulta que ahora no es un lugar estratégico y no sirve para nada. En Yaguarón se gastaron US$ 150.000 en el puente Mauá y resulta que ahora sacan la aduana. Si eso no es actuar con irresponsabilidad, no sé que es irresponsabilidad. Acá no se arrea ninguna bandera. Venimos con la verdad. Lo único que mueve a este sindicato es la razón.

SEÑOR DECIA (Juan Pablo).- Cuando decía que todavía no entró en vigencia el nuevo régimen, quise decir que está corriendo el plazo que tiene la Dirección Nacional de Aduanas de veinte días a partir de la sentencia para presentar un eventual recurso de revisión, que es un recurso excepcionalísimo, establecido por la Ley orgánica del TCA N° 15.524, que procede solo en el caso de haber existido algún hecho superviniente a la anulación del decreto que podría generar su revisión. En este caso, no hay ningún hecho superviniente que podría llegar a ameritar la presentación de ese recurso ante el propio Tribunal. Con lo cual, el 16 de agosto, que es la fecha límite en que vencerían esos veinte días, a partir de ahí, la sentencia quedaría ejecutoriada y debería entrar a regir el régimen anterior, si es que no hay una norma de derecho nueva que regule la nueva situación, lo que sería improbable en virtud de los plazos que tenemos de cara al día 16 de agosto.

SEÑOR PINTOS (Basilio).- Recordarán que dijimos acá que la reestructura de la Aduana era la madre de todas las desgracias. Ahora la madre cayó, se murió. ¡Que no vaya a resucitar otra madre, por favor! Que no arreglen un error con otro error. Este secretario general confía en la seriedad del Ministro de Economía y Finanzas, contador Danilo Astori, y del presidente, doctor Tabaré Vázquez.

El director dice que en quince días van a levantar las observaciones y va a haber otra reestructura, que según él le llevó quince meses de estudio muy serio. Esperamos que en quince días no se modifique.

SEÑOR PLACERES (Daniel).- Propongo convocar a la Dirección Nacional de Aduanas para conocer su visión. Queda poco para el 16. Esto va a traer cola, en función de lo que dijo el abogado. Esto genera consecuencias hacia adelante y también tiene un impacto hacia atrás. La preocupación del gremio -y creo que está bien- es no tener conocimiento de lo que se está estudiando, a efectos de hacer aportes.

SEÑOR ABDALA (Pablo).- Felicito al sindicato aduanero por el éxito que han obtenido. Esto no lo digo en términos de un enfrentamiento destructivo entre empleadores y empleados; lo digo en la perspectiva de que los hechos demostraron que ustedes tenían razón y que se cometió una ilegalidad por parte de la Administración, en particular, del director nacional de Aduanas. Si el Tribunal máximo previsto en nuestra Constitución para entender en la irregularidad de los actos administrativos, esto es, en la legalidad de los actos dictados por el Poder Ejecutivo, entendió por unanimidad que efectivamente esta reestructura violaba la regla de derecho, debemos hacer un reconocimiento al sindicato. Esto es un éxito para el sindicato y para el propio funcionamiento de la administración. No le haría bien al país ni a la Administración pública que se sostuviera

en el tiempo una reestructura de un organismo tan sensible como la Dirección Nacional de Aduanas sobre bases violatorias del principio de legalidad.

Comparto plenamente la sugerencia del señor diputado Placeres. Me preocuparon mucho las señales que dio el director con posterioridad al fallo del Tribunal. Creo que no debería ponerse en víctima de la situación; como que esto le genera un problema y no sabe qué va a pasar después del 16. El director nacional de Aduanas -lo digo desapasionadamente, con total objetividad y no en la lógica de gobierno- oposición- debería moderar su discurso porque él ha sido el causante de esta realidad. Si esta situación le genera problemas a la Dirección o a la Administración pública, debería asumir la responsabilidad porque fue él quien proyectó, promovió y concretó una reestructura que claramente estaba fuera del marco de lo que prevé la ley. Más allá de que haya actuado -no me voy a pronunciar sobre eso- con la mejor intención y de la forma más apegada a la buena fe y a los criterios de buen padre de familia, el hecho es que se equivocó. Si esa fue la intención, evidentemente, las decisiones que adoptó fueron imprudentes. Por algo, estamos como estamos. Él será el primer responsable de lo que vendrá a partir del día 16. Tengo la sospecha -aunque no conozco suficientemente la realidad interna de la Dirección Nacional de Aduanas-, porque a esta altura de las circunstancias uno ha visto cosas, empieza a conocer a la gente y a interpretar determinadas situaciones, de que hay un exceso de dramatización en lo que se dice. Discutiremos esto con el director cuando venga. Si la Dirección Nacional de Aduanas funcionaba antes -bien, mal o regular- con determinada estructura que es ahora la que renace -como explicó muy bien el doctor, la declaración de nulidad del acto administrativo determina volver al estado anterior-, habrá que volver al estado anterior y, con mucha calma, en el marco de la ley de negociación colectiva, conversar y empezar de nuevo. Supongo que mientras tanto la función aduanera se va a seguir cumpliendo.

La Comisión de Legislación del Trabajo puede servir de cable a tierra y ayudar en una situación que es conflictiva -porque conflictiva ha sido la relación de este sindicato con el director desde hace mucho tiempo; de eso hemos sido testigos a lo largo de los años no solo en esta Comisión, sino en la de Presupuestos- ; tal vez en esa labor de intermediación y de procurar que las cosas se encaucen bien, podamos cumplir una función importante.

SEÑOR PRESIDENTE.- A partir de la resolución del Tribunal de lo Contencioso Administrativo, estamos ante una situación distinta que rechaza la aplicación de esta reestructura. En ese marco, tal vez haya un ambiente más favorable para que esta Comisión pueda contribuir al desarrollo de un diálogo que, desde el principio, estuvo enfocado en ver de qué manera contribuíamos. Todos somos contestes en que las relaciones no son las mejores.

En ese marco, es importante la propuesta que hizo el señor diputado Placeres en cuanto a convocar a la Dirección Nacional de Aduanas. Tenemos un problema de agenda. En lo personal, no creo que la actividad se vaya a paralizar el día 16. De alguna manera hay que sacar dramatismo a la situación. En la fecha más próxima posible, convocaremos a la Dirección Nacional de Aduanas.

Al mismo tiempo, debemos ver de qué manera la Comisión puede contribuir a generar un ámbito de discusión entre los trabajadores organizados y la dirección. Tal vez, podamos generar los mejores oficios para lograr ese ámbito. En lo personal, no considero que haya que hacer una convocatoria inmediata porque sería avalar que estamos ante una situación de carácter insuperable. Ha habido un pronunciamiento del Tribunal en el marco de la Constitución. Habrá que analizar cómo se empieza de nuevo en un proceso

distinto, de intercambio, de negociación, cumpliendo con la ley, para que se genere un producto trabajado entre todas las partes.

SEÑOR ABDALA (Pablo).- La sentencia de nulidad declara la ilegalidad del acto administrativo y vuelve las cosas al estado anterior, pero en sí misma no repara el daño. Es previsible que muchos de los funcionarios hayan sufrido consecuencias de tipo laboral o patrimonial en cuanto al derecho al ascenso y a la carrera administrativa, por lo menos mientras duró esta situación que ahora se ha declarado ilegal.

La pregunta que formularé no es inductiva. Ustedes saben muy bien qué tienen que hacer. ¿El sindicato está pensando dar algún paso más en el plano jurídico, como es habitual una vez que se obtiene una sentencia de nulidad, reclamando la reparación patrimonial o del daño en el Tribunal de lo Contencioso Administrativo?

SEÑOR DECIA (Pablo).- La sentencia anulatoria deja abierta la posibilidad de ir por la vía del contencioso patrimonial ante el Juzgado Letrado de lo Contencioso Administrativo por los daños y perjuicios que sufrieron todos aquellos funcionarios que durante estos tres años vieron coartada su carrera administrativa, así como también vieron afectado su salario en cuanto al sistema de metas por mejor desempeño, cuyo cimiento está dado por la reestructura. El sistema de metas de remuneración variable de los funcionarios aduaneros tiene origen en el decreto de reestructura que reguló el nuevo formato de percepción de esos haberes variables. Todos aquellos funcionarios que vieron menguada su remuneración con relación al régimen anterior tienen expedita una acción judicial contra el Estado por los daños y perjuicios que eso les generó. Las evaluaciones, que son las que determinan el monto a percibir, fueron realizadas por funcionarios que, a la luz de la sentencia, no podrían haberlo hecho porque tenían niveles de conducción o de dirección y estaban designados al amparo del decreto de reestructura.

Esto va a generar una ola de juicios bastante importante por parte de aquellos funcionarios que estén en esa situación subjetiva. El problema más grande se dará con aquellos funcionarios que estaban en una situación jurídica subjetiva de ascenso y, en virtud de la reestructura, vieron coartada la posibilidad de asumir cargos de dirección en divisiones, departamentos o áreas. Por la estructura se creó una aduana paralela, que determinó que aquellos funcionarios que potencialmente podían ingresar en esos puestos de conducción, no pudieran ascender por la vía del concurso de oposición y mérito. La vía para asumir esos cargos indefectiblemente iba a ser la designación directa.

Entonces, la afectación a la carrera administrativa y la afectación al salario son los dos puntos que van a determinar el accionamiento masivo del Juzgado Letrado de lo Contencioso Administrativo ante el Poder Judicial. Al haber sido anulado el acto, las posibilidades de defensa de la Administración se reducen al máximo. Podría haber ocurrido que se mantuviera el acto, por una cuestión de orden administrativo, y se reservara el contencioso patrimonial, que muchas veces utiliza el TCA, pero ese no fue el caso. Siendo tan flagrante la ilegalidad y la inconstitucionalidad que padecía el acto, se lo anuló todo, con carácter general y absoluto. Así lo dice la sentencia del TCA. Hago énfasis en esto porque el director ha tratado de minimizar la situación y dijo que va a levantar las observaciones que formuló el TCA, como si fuera el Tribunal de Cuentas que formula observaciones que pueden ser cumplidas o no. Acá no se trata de levantar observaciones, sino de acatar un fallo del máximo órgano jurisdiccional administrativo y actuar en consecuencia.

SEÑOR PINTOS (Basilio).- El contador Canon hace referencia a que en esto hay dos bibliotecas y yo le digo con todo respeto que hay una sola biblioteca que se llama la Constitución de la República.

El viernes nos enteramos del fallo. El martes hablamos con él y no quiso decir ni una sola palabra acerca de la reestructura.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión evaluará en qué momento convoca a la Dirección Nacional de Aduanas y los mantendremos al tanto.

Agradecemos la presencia de la delegación.

(Se retira de Sala la delegación de la Asociación de Funcionarios Aduaneros)

——Informo que los trabajadores de Fanapel solicitaron ser recibidos por esta Comisión, dado el envío al seguro de paro de la mayor parte de los trabajadores. Los convocaremos la semana próxima, a los efectos de contribuir a solucionar un conflicto muy grande. Debemos tener en cuenta las dimensiones que tiene esta situación para Juan Lacaze.

(¡Apoyados!)

——Por otra parte, debemos establecer un régimen de trabajo para los proyectos relativos al acoso moral en el trabajo y al fondo de garantía de los créditos laborales. La idea es retomar su tratamiento el próximo miércoles.

Solicito que se convoque a la doctora Rosina Rossi, de juzgados laborales, para tratar el proyecto relativo al fondo de garantía de los créditos laborales. A partir de un seminario realizado en el PIT- CNT, la doctora tuvo la deferencia de hacer un análisis a fondo del proyecto. Inclusive, hizo algunas sugerencias para modificar el texto, que son atendibles.

Asimismo, sugiero que se convoque a la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT- CNT, a efectos de que dé opinión sobre el proyecto de acoso moral en el trabajo. Desde su punto de vista, la legislación vigente debería ser tenida en cuenta en el proyecto.

(¡Apoyados!)

SEÑOR ABDALA (Pablo).- Comparto plenamente la propuesta

Lamentablemente, mi presencia en esta Comisión es algo intermitente porque coincide con la sesión de la Comisión de Constitución, Legislación General y Administración los días miércoles. Me interesan mucho estos temas y el seguimiento de estos proyectos

Luego de que recibimos al Instituto Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, el señor diputado Andrade me hizo llegar el proyecto original que presentamos, con una serie de ajustes muy importantes al texto, que recogían las observaciones y cuestionamientos que había formulado dicho Instituto. La propuesta es interesante. No sé si los demás miembros de la Comisión la recibieron. De lo contrario, con mucho gusto la entregaré a secretaría para que la distribuya.

Tengo un nivel de acuerdo muy amplio con esa propuesta alternativa.

(Diálogos)

SEÑOR PRESIDENTE.- Le solicito que la entregue a la secretaría para que la distribuya en la próxima sesión.

SEÑOR ABDALA (Pablo).- Con mucho gusto.

Esta propuesta me satisface. Creo que tengo alguna observación en algún elemento concreto, pero es una buena base para seguir trabajando, sin perjuicio de lo que agreguen las delegaciones que serán convocadas.

Con relación al otro proyecto, solicito que se suspenda la toma de la versión taquigráfica.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

SEÑOR PRESIDENTE.- No habiendo más asuntos para tratar, se levanta la reunión.

===/